

PENGARUH BUDAYA TERHADAP PERBEDAAN SISTEM/ PRAKTEK AKUNTANSI DAN PROSES HARMONISASI STANDAR AKUNTANSI INTERNASIONAL

KHOMSIYAH

Universitas Trisakti

This paper considers the impact of culture on accounting practices. The study of culture and cultural dimension by Hofstede (1980) is reviewed, together with the application of these ideas to accounting, particularly in the work of Gray (1988) and Perera (1989). This paper also attempts to explain the harmonization of accounting standards, which is developed by The International Accounting Standards Committee (IASC), especially for inflation accounting standard.

PENDAHULUAN

Akuntansi adalah suatu sistem yang menghasilkan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh pemegang saham, Investor, pemerintah, dan pemakai lainnya untuk pengambilan keputusan. Informasi keuangan tersebut berupa laporan keuangan yang disusun berdasarkan suatu prinsip dan prosedur yang diadopsi oleh suatu negara dimana laporan keuangan tersebut diterbitkan, sehingga dimungkinkan adanya perbedaan sistem akuntansi antara satu negara dengan negara lainnya. Perbedaan sistem akuntansi tersebut disebabkan oleh faktor lingkungan, diantaranya adalah sistem politik, ekonomi, sistem perpajakan, perkembangan pasar modal, dan budaya (Radebaugh dan Gray:1997:47).

Perusahaan yang mengembangkan usahanya dalam skala internasional akan menghadapi suatu masalah dalam pelaporan keuangan karena adanya perbedaan sistem akuntansi yang diterapkan. Perbedaan tersebut menimbulkan perbedaan interpretasi terhadap laporan keuangan tersebut dan akan menimbulkan ekstra biaya bagi para analis investasi dan analis kredit dan para pemakai laporan keuangan. *The International Accounting Standards Committee (IASC)* suatu lembaga swasta yang independen melakukan suatu pekerjaan untuk meningkatkan dan mengharmonisasikan laporan keuangan, terutama dengan mengembangkan Standar Akuntansi Internasional (IAS) yang berkaitan dengan topik-topik yang mempengaruhi laporan keuangan perusahaan. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengukur harmonisasi

dan standarisasi internasional, diantaranya adalah: Nair dan Frank (1981), Evans dan Taylor (1982), McKinnon dan Janell (1984), Douplik dan Taylor (1985), Nobes (1987b), dan Van Der Tas (1988).

Makalah ini bertujuan untuk membahas tentang harmonisasi standar akuntansi internasional yang dihubungkan dengan faktor budaya (dimensi Hofstede) dan akan dibahas juga tentang perbedaan-perbedaan praktek sistem akuntansi pada beberapa negara dan proses harmonisasi yang terjadi. Makalah ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang faktor budaya yang mendasari diterapkannya suatu sistem akuntansi pada suatu negara dan harmonisasi standar akuntansi atas perbedaan-perbedaan penerapan sistem akuntansi tersebut.

Bagian kedua dari makalah ini akan menjelaskan tentang konsep budaya dan dimensi budaya yang dikembangkan oleh Hofstede, kemudian dilanjutkan dengan perbedaan penerapan sistem akuntansi dan harmonisasi.

BUDAYA DAN ACCOUNTING VALUE

Gray (1988) melakukan penelitian tentang sistem akuntansi pada beberapa negara yang dikaitkan dengan dimensi budaya yang dirumuskan oleh Hofstede. Kemudian penelitian Gray tersebut dilanjutkan oleh Perera (1989) dengan menggunakan pola yang sama yaitu menguji dampak budaya terhadap akuntansi. Pada bagian ini pertama kali yang akan dibahas adalah konsep budaya yang dikembangkan oleh Hofstede (1980), kemudian dilanjutkan dengan hubungan antara budaya dengan *accounting value* yang dikembangkan oleh Gray (1988).

Pengertian budaya

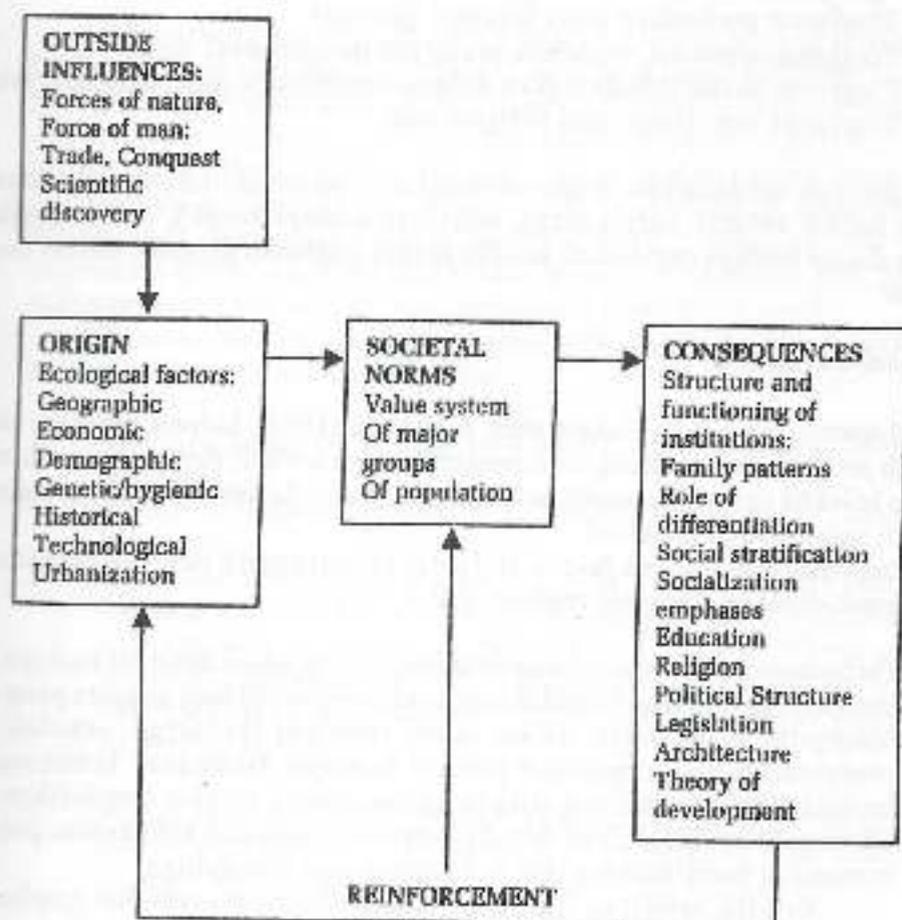
Hofstede menurunkan konsep budaya dari program mental yang dibedakan dalam tiga tingkatan (Hofstede 1980: 15), yaitu: 1) tingkat *universal*, yaitu program mental yang dimiliki oleh seluruh manusia. Pada tingkatan ini program mental seluruhnya melekat pada diri manusia, 2) tingkat *collective*, yaitu program mental yang dimiliki oleh beberapa, tidak seluruh manusia. Pada tingkatan ini program mental khusus pada kelompok atau kategori dan dapat dipelajari. 3) tingkat *individual*, yaitu program mental yang unik yang dimiliki oleh hanya seorang, dua orang tidak akan memiliki program mental yang persis sama. Pada tingkatan ini program mental sebagian kecil melekat pada diri manusia, dan lainnya dapat dipelajari dari masyarakat, organisasi atau kelompok lain.

Dalam ilmu sosial, pada umumnya tidak dapat dilakukan pengukuran suatu konstruk secara langsung, sehingga paling tidak harus digunakan 2 pengukuran yang berbeda. Program mental ini oleh Hofstede dijelaskan dengan dua konstruk yaitu *value* (nilai) dan *culture* (budaya). Nilai didefinisikan sebagai

suatu tendensi yang luas untuk menunjukkan *state of affairs* tertentu atas lainnya, yang pengukurannya menggunakan *belief, attitudes, dan personality*. Sedangkan *culture* didefinisikan oleh Hofstede (1991:4) sebagai program mental yang berpola pikiran (*thinking*), perasaan (*feeling*), dan tindakan (*action*) atau disebut dengan "*software of the mind*". Pemrograman ini dimulai dari lingkungan keluarga, kemudian dilanjutkan dengan lingkungan tetangga, sekolah, kelompok remaja, lingkungan kerja, dan lingkungan masyarakat. Dengan demikian kebudayaan adalah suatu sistem nilai yang dianut oleh suatu lingkungan, baik lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, lingkungan kerja, sampai pada lingkungan masyarakat secara luas.

Pemrograman mental atau budaya ini dikembangkan melalui suatu sistem nilai yang berkembang dalam masyarakat, kemudian sistem nilai ini akan menjadi norma-norma sosial yang mempengaruhi perilaku sosial. Hofstede (1980:27) menggambarkan pola budaya seperti pada gambar 1

GAMBAR 1



Tingkatan Budaya

Dengan mengacu pada tingkatan program mental tersebut Hofstede menemukannya budaya dari tingkatan yang kedua (*collective*) sehingga budaya adalah sesuatu yang dapat dipelajari bukan merupakan suatu gen tetapi diturunkan dari lingkungan sosial, organisasi ataupun kelompok lain. Budaya ini dibedakan antara sifat manusia dan dari kepribadian individu. Sifat manusia adalah segala yang dimiliki oleh manusia misalnya sifat cinta, sedih, sifat membutuhkan orang lain, dan sebagainya, ekspresi sifat ini dipengaruhi oleh budaya yang dianut pada masyarakat tersebut. Sedangkan kepribadian (*personality*) seorang individu adalah seperangkat program mental personal yang unik yang tidak dapat dibagikan dengan orang lain.

Hofstede (1991:10) mengkategorikan lapisan budaya untuk mengelompokkan kebiasaan orang sesuai dengan lingkungannya:

- a. Tingkatan nasional (*national level*), berdasarkan suatu negara.
- b. Tingkatan daerah (*regional*), dan/atau suku (*ethnic*), dan/atau agama (*religion*), dan/atau bahasa (*linguistic*).
- c. Tingkatan perbedaan jenis kelamin (*gender*).
- d. Tingkatan generasi, misalnya orang tua dengan anak-anak.
- e. Tingkatan sosial, dihubungkan dengan pendidikan, dan pekerjaan/profesi.
- f. Tingkatan organisasi atau perusahaan.

Budaya berdasarkan tingkatan-tingkatan tersebut, dalam kenyataannya sering terjadi ketidak harmonisan, misalnya adanya konflik dalam tingkatan gender dalam budaya organisasi, konflik antara tingkatan generasi dalam budaya daerah.

Dimensi Budaya

Seperti yang dinyatakan oleh Hofstede (1991) bahwa budaya adalah sebuah program mental yang mempengaruhi cara berfikir dan perilaku manusia, secara kolektif program mental sekelompok orang dalam suatu negara disebut dengan kebudayaan nasional.

Berdasarkan analisis faktor, Hofstede (1980) secara empiris menemukan ada empat dimensi program mental, yaitu:

- a. Perbedaan kekuasaan (*power distance*), merupakan dimensi budaya yang menunjukkan adanya ketidak sejaran (*inequality*) bagi anggota yang tidak mempunyai kekuatan dalam suatu institusi (keluarga, sekolah, dan masyarakat) atau organisasi (tempat bekerja). Perbedaan kekuasaan ini berbeda-beda tergantung dari tingkatan sosial, tingkat pendidikan, dan jabatan. Misalnya politisi dapat menyukai status dan kekuasaan, pebisnis menyukai kesejahteraan dan kekuasaan, dan sebagainya.

Ketidak sejaran ini dapat terjadi dalam masyarakat (perbedaan

dalam karakteristik mental dan fisik, status sosial, kesejahteraan, kekuasaan, aturan, hukum, dan hak), keluarga, sekolah, dan ditempat kerja/organisasi (nampak pada struktur organisasi dan hubungan antara boss-subordinate).

Norma perbedaan kekuasaan

Norma perbedaan kekuasaan berkaitan dengan 1) tingkat ketidaksejajaran yang diinginkan atau tidak diinginkan 2) tingkat ketergantungan dan kesaling tergantung dalam masyarakat. Nilai tentang ketidaksejajaran ini melekat pada nilai tentang kekuasaan yang dipraktikkan dalam masyarakat. Perbedaan nilai yang dianut menyebabkan perbedaan dalam mengartikan sesuatu yang ada. French dan Raven (1959) mengklasifikasikan dasar kekuasaan sosial dalam 5 tipe, yaitu: *reward power*, *coercive power*, *legitimate power* (didasarkan pada aturan/hukum), *referent power* (didasarkan pada kharisma seseorang), *expert power*.

Konsekuensi perbedaan kekuasaan

Menurut Hofstede (1980:135), suatu masyarakat yang mempunyai budaya dengan perbedaan kekuasaan yang tinggi akan menerima ideologi polarisasi kekuasaan, sehingga dalam suatu organisasi akan menyebabkan adanya kecenderungan untuk sentralisasi, struktur organisasi tinggi, proporsi personel supervisi banyak, dan perbedaan upah lebih besar. Sebaliknya perbedaan kekuasaan yang rendah akan menyebabkan masyarakat menerima ideologi kesamarataan kekuasaan, dan dalam organisasi akan terjadi desentralisasi, struktur Organisasi flat, proporsi personel supervisi sedikit, dan perbedaan upah lebih kecil.

Ukuran-ukuran yang digunakan oleh Hofstede dalam mengukur tingkat perbedaan kekuasaan adalah:

- 1) Luasnya geografis (makin luas makin rendah tingkat perbedaan kekuasaan)
 - 2) Besarnya populasi (makin besar makin tinggi tingkat perbedaan kekuasaan)
 - 3) Kesejahteraan (makin sejahtera makin rendah tingkat perbedaan kekuasaan). Tingkat kesejahteraan yang tinggi diwakili dengan ukuran-ukuran: kurangnya pertanian tradisional, teknologi lebih modern, lebih banyak kehidupan urban, mobilitas sosial lebih banyak, sistem pendidikan lebih baik, dan lebih banyak masyarakat tingkat menengah.
- b. Pengelakan terhadap ketidakpastian (*uncertainty avoidance*), merupakan dimensi budaya yang menunjukkan sifat masyarakat dalam menghadapi lingkungan budaya yang tidak terstruktur, tidak

jasas, dan tidak dapat diramalkan. Masyarakat dapat melakukan pengelakan terhadap ketidak pastian ini dengan teknologi, hukum, dan agama. Tehnologi digunakan untuk membantu dalam mempertahankan diri dari ketidak pastian yang disebabkan oleh sifat alam, hukum digunakan untuk membantu dalam mempertahankan diri dari ketidak pastian atas perilaku orang lain, sedangkan agama digunakan untuk menerima ketidak pastian yang tidak dapat dipertahankan oleh diri manusia sendiri.

Ketidak pastian dalam suatu organisasi berkaitan dengan konsep dari lingkungan yang selalu dikaitkan dengan sesuatu yang diluar kendali perusahaan. Teori-teori yang berkaitan dengan ketidak pastian yang sering digunakan dalam organisasi adalah: 1) teori pengambilan keputusan dalam kondisi tidak pasti, 2) teori kontinjensi, 3). Teori perilaku strategis. Dalam organisasi pengelakan ketidak pastian ini dilakukan dengan teknologi, aturan, dan tatacara (ritual). Tehnologi digunakan untuk menciptakan prediksi jangka pendek sebagai pencapaian hasil. Sedangkan aturan dan tatacara digunakan untuk mengurangi ketidak pastian akibat tidak dapat diprediksinya perilaku dari anggota organisasi

Ukuran-Ukuran yang digunakan dalam mengukur tingkat pengelakan kepastian adalah:

1. Orientasi aturan,
2. Stabllitas pekerja
3. Stress.

Norma-norma sosial pengelakan ketidak pastian

Norma-norma pengelakan ketidak pastian berkaitan dengan tingkat kecemasan dari masa yang akan datang dalam suatu negara dan konsekuensi kebutuhan untuk melindungi masyarakat melalui tiga pengukuran, yaitu teknologi, aturan, dan tatacara.

Konsekuensi tingkat pengelakan ketidak pastian:

Menurut Hofsteda (1980: 167), masyarakat yang mempunyai tingkat pengelakan ketidak pastian yang tinggi akan cenderung untuk melakukan kegiatan terstruktur lebih banyak, mempunyai aturan tertulis lebih banyak, jumlah spesialis besar. Manager kurang menyukai keputusan individual dan penuh resiko. Ambisi pekerja rendah dengan tingkat kepuasan tinggi, sehingga turnover pekerja rendah Sedangkan masyarakat yang mempunyai pengelakan ketidak pastian rendah akan cenderung untuk melakukan kegiatan terstruktur lebih sedikit, aturan tertulis lebih sedikit, lebih banyak generalis, organisasi pluriform dengan manager banyak terlibat dalam strategi dan lebih berorientasi interpersonal dan

fleksibel dalam gaya kepemimpinannya serta lebih menyukai keputusan individual dan penuh resiko. Sedangkan pekerja mempunyai ambisi tinggi, dan mempunyai kepuasan rendah, sehingga turnover tinggi.

- c. Individualitas vs kolektivitas merupakan dimensi kebudayaan yang menunjukkan adanya sikap yang memandang kepentingan pribadi dan keluarga sebagai kepentingan utama ataukah sebagai kepentingan bersama di dalam suatu kelompok. Dimensi ini juga dapat terjadi di masyarakat, dan organisasi. Dalam organisasi yang masyarakatnya mempunyai dimensi *Collectivism* memerlukan ketergantungan emosional yang lebih besar dibandingkan dengan masyarakat yang memiliki dimensi *Individualism* (Hofstede:1980:217).

Beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat individualisme diantaranya adalah: tingkat pendidikan, sejarah organisasi, besarnya organisasi, teknologi yang digunakan dalam organisasi, dan subkultur yang dianut oleh organisasi yang bersangkutan.

Konsekuensi individualisme,

Menurut Hofstede (1980:238), masyarakat yang mempunyai tingkat individualisme tinggi akan cenderung memiliki ciri keterlibatan individu dalam organisasi dengan perhitungan. organisasi tidak diharapkan untuk memperhatikan karyawan secara penuh. Karyawan diharapkan untuk menjaga kepentingan mereka sendiri namun organisasi agak tergantung (moderate) pada keinginan anggota, sehingga kebijakan dan pelaksanaannya seharusnya mengikuti inisiatif individu. Sedangkan masyarakat yang mempunyai tingkat individualisme rendah (*collectivism*) akan cenderung mempunyai ciri keterlibatan individu dengan organisasi terutama karena moral. Karyawan mengharapkan organisasi memperhatikan mereka seperti keluarga. Karyawan mengharapkan organisasi untuk mempertahankan kepentingan mereka. organisasi sangat tergantung pada keinginan anggota, kebijakan dan pelaksanaannya didasarkan pada loyalitas dan kesadaran akan tugas.

- d. Maskulinitas vs femininitas, merupakan dimensi kebudayaan yang menunjukkan bahwa dalam tiap masyarakat terdapat peran yang berbeda-beda tergantung perbedaan jenis para anggotanya. Pada masyarakat maskulin, menganggap pria harus lebih berambisi, suka bersaing, dan berani menyatakan pendapatnya, dan cenderung berusaha mencapai keberhasilan material. Dalam masyarakat feminin, kaum pria diharapkan untuk lebih memperhatikan kualitas kehidupan dibandingkan dengan keberhasilan materialitas. Lebih jauh dijelaskan bahwa masyarakat dari sudut pandang maskulinitas adalah masyarakat yang lebih menggambarkan sifat kelaki-lakian, sedangkan masyarakat femininitas lebih menggambarkan sifat

kewanitaan. Jadi sudut pandangnya bukan dari sudut jenis kelamin.

Norma Sosial Maskulinitas

Norma-norma sosial maskulinitas/femininitas menunjukkan adanya pandangan masyarakat terhadap peran perbedaan gender dalam masyarakat.

Konsekuensi maskulinitas/femininitas

Menurut Hofstede (1980: 296) masyarakat yang mempunyai budaya dengan tingkat maskulinitas yang tinggi akan cenderung mempunyai ciri laki-laki muda mengharapkan untuk berkarier, yang tidak dianggap gagal. Kepentingan organisasi merupakan alasan legitimasi untuk mencampuri kehidupan pribadi orang. Hanya sedikit perempuan yang qualified dan mempunyai upah yang lebih baik. Sedangkan masyarakat yang mempunyai tingkat maskulinitas rendah (feminin) akan cenderung memiliki ciri beberapa laki-laki dan perempuan muda menginginkan karier, dan lainnya tidak. Organisasi seharusnya tidak mencampuri kehidupan pribadi orang. Lebih banyak perempuan yang lebih qualified dan mempunyai upah yang lebih baik.

Budaya dan akuntansi

Budaya merupakan suatu hal yang dipertimbangkan sebagai suatu elemen yang penting dalam memahami bagaimana perubahan sistem sosial karena budaya mempengaruhi: 1) norma atau nilai suatu sistem, 2) perilaku kelompok pada suatu interaksi dalam sistem atau antar sistem.

Berdasarkan dimensi budaya yang dinyatakan oleh Hofstede, sistem nilai yang terkandung dalam akuntansi meliputi (Gray: 1988: 8):

1. *Professionalism vs statutory control*
Profesionalisme ini berkaitan dengan dimensi individualisme karena adanya sikap independen dan keyakinan pada keputusan individual. Selain itu profesionalisme ini juga berkaitan dengan dimensi uncertainty avoidance karena adanya aturan-aturan yang menyangkut *fair play* dari profesi akuntansi.
2. *Uniformity versus flexibility*
Uniformity ini berkaitan dengan dimensi uncertainty avoidance karena adanya penekanan pada tuntutan kode etik yang mengatur perilaku, dan standar-standar yang mengatur pelaporan.
3. *Conservatism versus optimism*
Konservatisme ini berkaitan dengan dimensi maskulinitas/femininitas, yaitu menunjukkan sikap yang berhati-hati atau sikap yang berani mengambil resiko.

4. *Secrecy versus transparency*

Secrecy dan transparan ini berkaitan dengan dimensi power distance.

POLA PENGEMBANGAN SISTEM/PRAKTEK AKUNTANSI INTERNASIONAL DAN PROSES HARMONISASI.

Secara umum terdapat dua model pelaporan keuangan yang diterapkan pada suatu negara berkembang secara ekonomi yaitu: model *Anglo-American* dan model *Continental* (Wolk dan Tearney: 1997:618). Model *Anglo-American* menggambarkan kekuatan profesi akuntansi dibandingkan dengan pemerintah, pentingnya pasar sekuritas dalam meningkatkan modal, dan penekanan pada *true* dan *fair* dari laporan keuangan yang diaudit. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan *judgment* dalam rangka untuk membuat laporan keuangan merupakan instrumen yang berguna untuk pengambilan keputusan investasi. Negara-negara yang menganut model ini adalah *United Kingdom, United States, Canada, Australia*, dan beberapa negara lainnya misalnya *Netherlands* dan *New Zealand*. Sedangkan model *Continental* secara umum menggambarkan lemahnya posisi organisasi profesi dibandingkan dengan pemerintah yang mempengaruhi regulasi akuntansi dan organisasi yang meliputi regulasi perpajakan dan proteksi kreditor dibandingkan dengan kebutuhan investor. Negara-negara yang menganut model ini adalah: Perancis, Jerman, Jepang.

Klasifikasi akuntansi dan sistem pelaporan

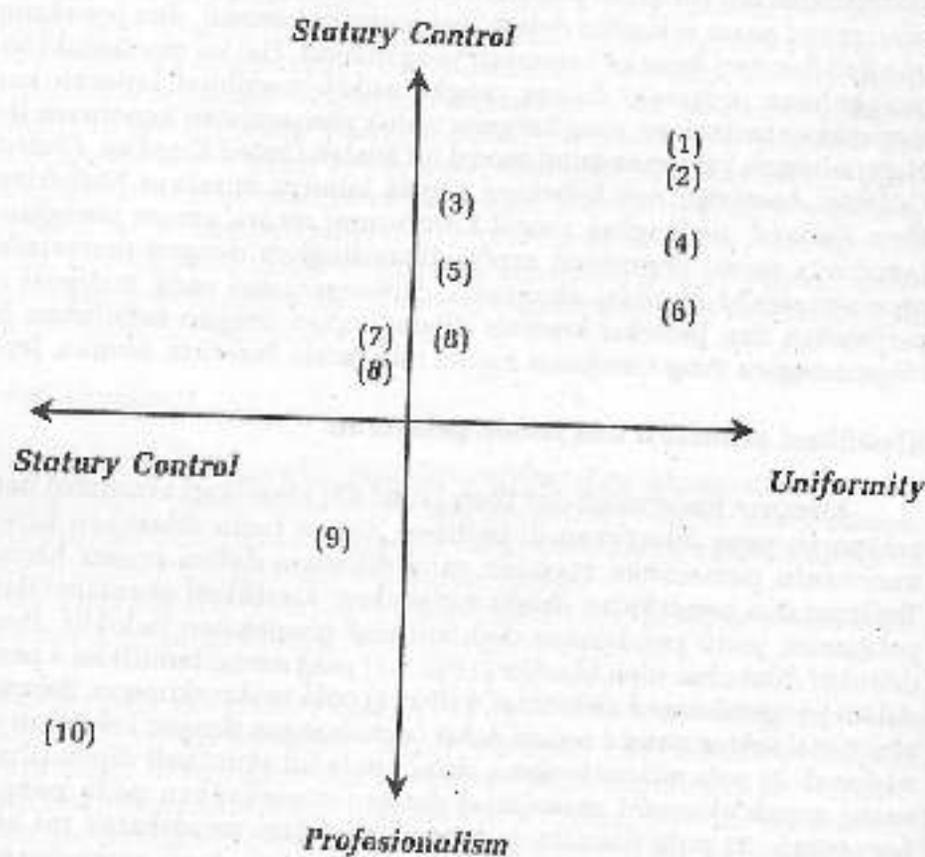
Menurut Radabaugh dan Gray (1997:67) klasifikasi akuntansi dan sistem pelaporan yang diterapkan di berbagai negara perlu dilakukan karena akan membantu pemecahan masalah yang dihadapi dalam proses harmonisasi. Terdapat dua pendekatan dalam melakukan klasifikasi akuntansi dan sistem pelaporan, yaitu pendekatan deduktif dan pendekatan induktif. Pendekatan deduktif dilakukan oleh Mueller (1992: 43) yang mengidentifikasi 4 pendekatan dalam pengembangan akuntansi, yaitu: 1) pola makroekonomi, dalam pola ini akuntansi sektor swasta secara dekat berhubungan dengan kebijakan ekonomi nasional. 2) pola mikroekonomi, dalam pola ini akuntansi dipandang sebagai suatu aspek ekonomi manajerial dengan menekankan pada pengambilan keputusan. 3) pola disiplin independen, dalam pendekatan ini akuntansi dituntut untuk mampu berkembang didasarkan pada dunia usaha dan pengguna laporan keuangan. dan 4) pola akuntansi yang uniform, dalam pendekatan ini akuntansi dipandang dari konsep teknis dan konsep ekonomi. Dalam konsep teknis, akuntansi digunakan untuk meminimalkan masalah-masalah dalam teori keagenan dan menyajikan informasi kepada pemakai yang mempunyai tingkat persaingan yang tinggi antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Sedangkan dari konsep ekonomi, akuntansi berguna sebagai alat pengendali dan administrasi bagi kebijakan ekonomi nasional.

Sedangkan pendekatan induktif, salah satunya dilakukan oleh Gray (1988)

yang menggunakan faktor budaya (hasil penelitian Hofstede: 1980) dan dikaitkan dengan *accounting value*. Gray (1988:12-13) menggambarkan praktek akuntansi beberapa negara yang diklasifikasikan berdasarkan *accounting value* seperti yang disajikan dalam gambar 2 dan 3.

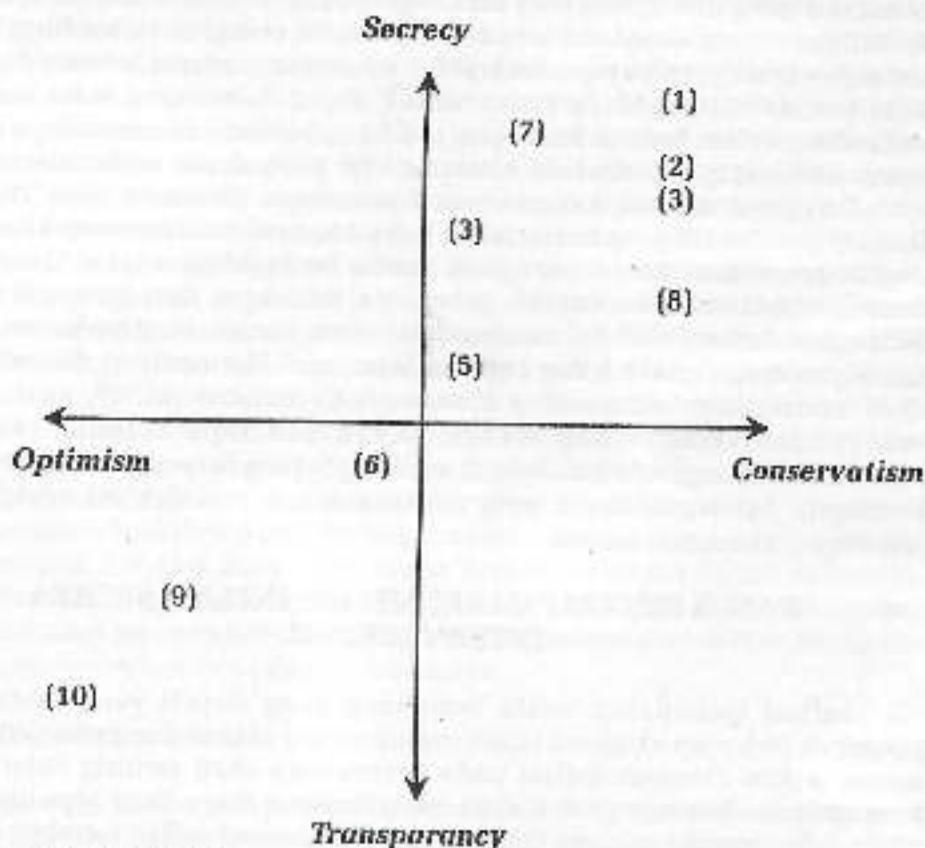
GAMBAR 2

Accounting System : Authority and Enforcement



Sumber : Gray, 1988 : 12

GAMBAR 3

Accounting System : Measurement and Disclosure

Sumber : Gray, 1988 : 12

Keterangan: (hasil penelitian Hofstede 1980)

1. Less-developed Latin (Columbia, Ecuador, Mexico, Venezuela, Costa Rica, Chile, Guatemala, Panama, Peru, Portugal, Salvador, dan Uruguay)
2. Near Eastern (Arab countries, Greece, Iran, Turkey, Yugoslavia)
3. Less Developed Asian (Indonesia, Pakistan, Thailand, Taiwan, India, Malaysia, Philippines)
4. Japan
5. African (East Africa, West Africa)
6. Asian Colonial (Hongkong dan Singapore)
7. Germanic (Austria, Israel, Germany, dan Switzerland)
8. More Developed Latin (Belgium, France, Argentina, Brazil, Spain, dan Italy)
9. Nordic (Denmark, Finland, Netherland, Norway, Sweden)
10. Anglo Saxon (Australia, Canada, Ireland, New Zealand, United Kingdom, United States, South Africa)

Proses Harmonisasi

Dampak dari globalisasi adalah timbulnya permasalahan dalam sistem akuntansi yang diterapkan oleh satu negara dengan negara lain yang berbeda. Perbedaan sistem akuntansi tersebut akan mengurangi daya banding laporan keuangan sehingga para pemakai laporan keuangan terutama investor dan analis akan mengeluarkan biaya ekstra untuk dapat memahami informasi yang terkandung dalam laporan keuangan. Hal ini menyebabkan munculnya tekanan untuk melakukan harmonisasi terutama bagi perusahaan multinasional.

Beberapa definisi harmonisasi diantaranya diberikan oleh Wolk dan Tearney (1997: 630) yang menyatakan bahwa harmonisasi menunjukkan suatu tingkat koordinasi atau keserupaan antara berbagai perangkat standar dan metode akuntansi dan bentuk pelaporan keuangan dari berbagai negara. Sedangkan Parker (1990:71) mengatakan bahwa harmonisasi berkaitan dengan kemiripan dalam praktek dan regulasi akuntansi. Harmonisasi dikembangkan oleh *International Accounting Standards Committee (IASC)*, suatu badan independen swasta yang mengeluarkan beberapa Standar akuntansi Internasional yang berkaitan dengan topik-topik yang berpengaruh pada laporan keuangan. Salah satu topik yang dibahas dalam makalah ini adalah kasus penerapan akuntansi inflasi.

KASUS PENERAPAN AKUNTANSI INFLASI SECARA INTERNASIONAL

Inflasi merupakan suatu fenomena yang terjadi yang mempunyai pengaruh terhadap ekonomi suatu negara secara makro dan pada perusahaan secara mikro. Dampak inflasi pada perusahaan akan terlihat dalam posisi keuangan dan kinerjanya dan akan menyebabkan suatu hasil keputusan yang tidak efisien apabila manajer tidak mengetahui dampak inflasi tersebut. Dampak inflasi terhadap posisi keuangan tersebut ditunjukkan dalam aktiva nonmoneter di neraca dan laporan rugi/laba. Dampak tersebut dapat mengarahkan perusahaan dalam masalah *overstatement* dari income karena adanya *matching revenue* dengan *old cost*. Hal ini akan menyebabkan tuntutan pemegang saham untuk menaikan devidennya. Untuk mengatasi hal yang demikian akuntansi memberikan beberapa alternatif metode akuntansi inflasi untuk menutupi kekurangan yang terjadi pada akuntansi konvensional.

Metode pengukuran akuntansi, penyajian dan pengungkapannya.

Metode pengukuran dalam akuntansi inflasi adalah *General Purchasing Power Accounting* yaitu metode yang menggunakan *adjustment* atas laporan keuangan konvensional dengan indeks harga konsumsi, dan *Current Value Accounting*, yaitu metode yang menggunakan nilai aktiva yang baru sebagai pengganti nilai dalam laporan keuangan konvensional. Terdapat dua pendekatan dalam *Current Value Accounting* yaitu: *current cost (replacement cost)* yang menggunakan nilai aktiva baru yang sebagai pengganti aktiva yang lama, dan *current exit price (selling price atau net realizable value)*

yang menggunakan nilai jual pada saat aktiva lama dijual.

Beberapa negara menggunakan metode *General Purchasing Power Accounting* dengan metode pengungkapan yang berbeda-beda. Negara-negara Amerika Selatan, misalnya Brazil dan Chile menggunakan metode *General Purchasing Power Accounting* ini yaitu dengan melakukan *adjustment* terhadap rekening-rekening utama, mulai tahun 1970. Sedangkan Argentina yang sama-sama merupakan negara di Amerika Selatan memperlakukan metode ini hanya sebagai suplemen. Di United Kingdom, profesi akuntansi memperkenalkan SSAP No. 16 pada tahun 1980 setelah melalui debat yang panjang, yang menggunakan *current cost accounting* baik sebagai suplemen maupun dalam rekening utama, dengan laporan yang menggunakan *historical cost* tetap disediakan. Sistem ini mengatur dilakukannya *adjustment* untuk depresiasi, harga pokok penjualan, modal kerja moneter, dan peralatan. Di United States pertama menganalkan aturan, yang dikeluarkan oleh SEC pada tahun 1976, untuk mengungkapkan informasi *replacement cost* untuk depresiasi, harga pokok penjualan, aktiva tetap, dan persediaan. Kemudian pada tahun 1979 FASB menerbitkan SEAS No. 33 yang mengatur adanya pengungkapan suplemen untuk metode *General Purchasing Power Accounting* maupun dasar *current cost*. Sedangkan di Australia, Canada, dan New Zealand, profesi akuntansi mengeluarkan rekomendasi untuk menggunakan *current cost accounting* seperti di US maupun UK tapi dengan beberapa variasi, terutama dalam kaitannya dengan item-item moneter. Secara keseluruhan, penerapan sistem akuntansi inflasi dilakukan berbeda-beda antara satu negara dengan negara lain, demikian juga dengan penyajian dan pengungkapannya.

Harmonisasi Internasional

Salah satu badan independen internasional yang mengembangkan program harmonisasi adalah *International Accounting Standard Committee (IASC)*. Badan ini bereaksi atas akuntansi inflasi pada tahun 1977 dalam IAS No. 6 (*Accounting Responses to Changing Prices*), yang mengantisipasi adanya ketidakpastian atas perbedaan yang terjadi antara dua negara besar yaitu United Kingdom dan United States yang menggunakan dua pendekatan dalam akuntansi inflasi.

KESIMPULAN

Hofstede (1980) mengembangkan dimensi budaya yaitu *power distance*, *uncertainty avoidance*, *individualism/collectivism*, dan *masculinity/femininity*. Dimensi budaya tersebut digunakan oleh Gray (1988) untuk melakukan klasifikasi *accounting value* yaitu *professionalism/statutory control*, *Uniformity/flexibility*, *Conservatism/optimism*, dan *Secrecy/transparency*. *Accounting value* tersebut mempengaruhi penerapan sistem akuntansi pada beberapa negara tergantung nilai budaya yang dianut oleh negara-negara tersebut.

Perbedaan dalam penerapan sistem akuntansi tersebut akan menghadapi suatu masalah apabila perusahaan mulai melakukan pengembangan usaha yang melibatkan perusahaan lain yang bertempat di suatu negara yang mempunyai sistem akuntansi yang berbeda. Dalam rangka mengatasi masalah tersebut, IASC, salah satu badan Internasional independen mengembangkan harmonisasi, dengan menerbitkan beberapa standar akuntansi yang sesuai dengan topik-topik yang sesuai dengan munculnya perbedaan sistem akuntansi yang diterapkan oleh negara yang mempunyai hubungan dengan negara lain.

Artikel ini memberikan beberapa implikasi terhadap penelitian di bidang akuntansi, antara lain kajian tentang sistem/praktek akuntansi di Indonesia dikaitkan dengan budaya yang dianut oleh masyarakat Indonesia, dengan melakukan pengembangan atas penelitian yang telah dilakukan oleh Sudarwan (1995). Selain itu kajian tentang standar-standar akuntansi lain yang diterbitkan oleh IASC dan meneliti dampak penerapannya, sangat menarik untuk dilakukan.

REFERENSI

- Choi, D.S. Frederick, dan Gerhard G. Mueller, 1992, *International Accounting*, Second edition, New Jersey: Prentice-Hall.
- Fitzsimon, P. Adrian, dan James W. Thompson, 1998, Harmonization of International Accounting Standards, *Commercial Lending Review*, Fall: 63-65
- Gray, S. J., 1988, Toward a Theory of Cultural Influence on The Development of Accounting Systems Internationally, *ABACUS*, Vol 4, No. 1, 1-15.
- Grove, D. Hugh, dan John D. Bazley, 1993, Disclosure Strategies for Harmonization of International Accounting Standards, *The International Journal of Accounting*, 28: 116-128.
- Hofstede, Geert, 1980, *Culture's Consequences, International Differences in Work-Related values*, Sage Publications, Beverly Hills, London.
- _____, 1991, *Cultures and Organizations, Intercultural Cooperation and Its Important for Survival*, Harper Collin Business, London.
- _____, 1985, The Interaction Between national and Organizational Value System (1), *Journal of Management studies*, 22: July, 347-357.
- _____, 1984, The Cultural Relativity of The Quality of Life Concept, *Academy of Management Review*, Vol. 9, 389-398.
- Perera, M.H.B., 1989, *Toward a Framework to Analyze the Impact of Culture on Accounting*.
- Radebaugh, H. Lee, dan Sidney J. Gray, 1997, *International Accounting and Multinational Enterprises*, New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sudarwan, 1995, *The Dynamic Relationship Between Culture and Accounting: An Empirical Examination of the Indonesian Setting*, Dissertation, Accountancy Development in Indonesia.
- Tay, J.W. S., dan R.H. Parker, 1990, Measuring International Harmonization and Standardization, *ABACUS*, Vol 26, No.1, 71-88.
- Wolk, I. Harry, dan Michael G. Tearney, 1997, *Accounting Theory: A Conceptual and Institutional Approach*, Fourth edition, Ohio: South Western College Publishing.
- Zarzeski, Taylor, Marilyn, 1996, Spontaneous Harmonization Effects of Culture and market Forces on Accounting Disclosure practices, *Accounting Horizon*, Vol. 10, No. 1, March, 18-37.